

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan unsur penting dalam sebuah organisasi. Keberhasilan sebuah organisasi atau perusahaan bergantung pada sumber daya manusia yang ada. Oleh karena itu, organisasi atau perusahaan harus dapat menjaga sumber daya manusia agar merasa nyaman bekerja di dalam organisasi dan agar tidak berniat untuk meninggalkan organisasi. Organisasi harus memperhatikan faktor-faktor apa saja yang dapat membuat sumber daya manusia (karyawan) memiliki niat untuk meninggalkan organisasi.

Pada era sekarang ini niat *turnover* menjadi isu yang sangat banyak diperbincangkan. Niat *turnover* karyawan adalah kecenderungan atau sikap dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan organisasi atau mengundurkan diri secara sukarela dari pekerjaannya (Memon *et al.*, 2016). Organisasi harus memahami faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi niat *turnover* agar dapat menyesuaikan kebijakan-kebijakan yang akan diambil dalam organisasi. Ada banyak faktor yang menyebabkan munculnya niat untuk *turnover* antara lain komitmen organisasional, kepuasan kerja, dan stres kerja. Fokus dari penelitian ini adalah mengenai komitmen organisasional, kepuasan kerja, stres kerja, dan niat *turnover*.

Menurut Greenberg & Baron (2003), komitmen organisasional merupakan derajat yang mana karyawan terlibat di dalam organisasinya & berkeinginan untuk tetap menjadi anggota pada organisasi tersebut, yang mana didalamnya

mengandung sikap kesetiaan serta kesediaan karyawan untuk bekerja secara maksimal bagi sebuah organisasi. Dalam hal ini Allen & Meyer (1990, dalam Yukongdi & Shrestha, 2020) juga mengungkapkan bahwa komitmen organisasional mencakup tiga komponen berbeda yaitu komitmen afektif, berkelanjutan, dan normatif. Dari ketiga komponen komitmen organisasi yang ada Alniaçik, Alniaçik, Erat & Akçin (2013) menyatakan bahwa komitmen afektif dianggap sebagai ukuran paling efektif dari komitmen organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen afektif yang tinggi didorong untuk bekerja lebih keras, mengerahkan upaya yang besar, menunjukkan tingkat kinerja yang lebih tinggi oleh karena itu akan memberikan kontribusi yang lebih terarah terhadap organisasi. Maka dengan demikian penelitian ini berfokus kepada komitmen afektif.

Menurut Allen & Meyer (1990, dalam Yukongdi & Shrestha, 2020) komitmen afektif adalah ikatan sentimental dengan suatu organisasi. Ini meningkat jika kebutuhan dan harapan karyawan terpenuhi. Maka dari itu, jika organisasi menginginkan karyawan memiliki ikatan sentimental yang kuat kepada organisasi, organisasi harus dapat memenuhi kebutuhan dan harapan karyawan. Selain itu, beberapa peneliti percaya bahwa komitmen afektif adalah yang terbaik untuk memprediksi niat *turnover* (Randall, O'Driscoll & Mike, 1997, dalam Masud & Daud, 2019). Oleh karena itu, dalam hal ini komitmen afektif digunakan sebagai alat ukur terhadap niat *turnover*. Selain komitmen afektif, kepuasan kerja dan stres kerja juga dapat menjadi alat ukur terhadap niat *turnover*.

Faktor kedua yang dapat mempengaruhi niat *turnover* pada karyawan dalam sebuah perusahaan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja karyawan juga perlu untuk mendapatkan perhatian lebih. Dengan kurangnya perhatian terhadap kepuasan kerja akan memicu untuk munculnya niat *turnover* pada anggota /

karyawan dalam sebuah organisasi / perusahaan. Menurut Skaalvik & Skaalvik (2010), kepuasan kerja adalah serangkaian reaksi afektif terhadap pekerjaan dan peran mereka. Robbin & Judge (2007, dalam dalam Mehmood, Ahmad, Irum, Ashfaq, 2015) mengungkapkan bahwa, sikap positif dan emosi terhadap pekerjaan tergantung pada seberapa baik perasaan karyawan tentang pekerjaan mereka. Falkenburg & Schyns (2007) Kepuasan kerja adalah alat yang efektif untuk memprediksi perilaku karyawan dan memungkinkan juga karyawan untuk mengevaluasi perilaku mereka untuk perubahan. Oleh karena itu, jika karyawan dalam sebuah perusahaan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi maka akan mengurangi niat *turnover* karyawan dalam sebuah perusahaan.

Faktor ketiga yang melatar belakangi munculnya niat *turnover* karyawan dalam sebuah perusahaan adalah stres kerja. Menurut Gibson *et al.*, (2011) Stres kerja adalah suatu tanggapan penyesuaian, diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individu dan/atau perbedaan-perbedaan psikologis, akibat dari tindakan lingkungan, situasi yang menetapkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada seseorang. Jadi stres kerja adalah bentuk respon dari individu terhadap situasi yang sedang dialami di dalam organisasi / perusahaan yang akan mengakibatkan melemahnya individu tersebut baik secara psikologis maupun fisiologis. Ini mungkin akibat kelelahan kerja dan kecemasan dari pekerjaan seseorang (Firth, Mellor, Moore, & Loquet(2004, dalam Yukongdi & Shrestha, 2020). Perasaan stres seperti perasaan tegang atau terkurus secara emosional tidak hanya mengurangi tingkat kepuasan kerja tetapi juga dapat meningkatkan niat karyawan untuk berhenti. Oleh karena itu, diperkirakan bahwa karyawan yang mengalami stres kerja tingkat tinggi lebih cenderung meninggalkan organisasi mereka (Shih-Tse Wang, 2014).

Objek dari penelitian ini adalah PT. Raharja Mulia yang berada di Klaten, Jawa Tengah. PT. Raharja Mulia berdiri pada tahun 2013 yang bertempat di Jl Ki Ageng Pengging No 7 Lt 1 RT 001 RW 006 Gergunung, Klaten Utara, Klaten. Dengan melihat maraknya pembangunan infrastruktur, PT. Raharja Mulia melihat peluang yang cukup besar untuk dapat turut serta dalam persaingan di dunia konstruksi. Dengan melihat begitu banyaknya pekerjaan dibidang kontruksi yang PT. Raharja Mulia miliki, PT. Raharja Mulia memiliki tingkat *turnover* yang rendah pada karyawannya. Hal tersebut dapat terjadi pada karyawan PT. Raharja Mulia karena PT. Raharja Mulia Sangat memperhatikan tingkat kepuasan kerja, dan stres kerja dari karyawannya sehingga dengan seiring berjalannya waktu juga menambah komitmen dari karyawan terhadap PT. Raharja Mulia.

Sesuai dengan latar belakang PT. Raharja Mulia yang memperhatikan faktor komitmen organisasional, kepuasan kerja, dan stres kerja sebagai faktor yang akan mempengaruhi niat karyawan yang bekerja di organisasi tersebut. Maka dengan demikian peneliti memilih karyawan dari PT. Raharja Mulia sebagai objek penelitian. Peneliti memilih karyawan dari PT. Raharja Mulia sebagai objek karena karyawan mengalami bagaimana komitmen, kepuasan kerja, stres kerja di PT. Raharja Mulia. Maka berdasarkan hal tersebut peneliti mengangkat topik Pengaruh Komitmen Afektif, Kepuasan Kerja, dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* pada PT. Raharja Mulia.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian yang telah disampaikan dalam bagian latar belakang dan hasil penelitian-penelitian sebelumnya, maka dapat diuraikan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh komitmen afektif terhadap niat *turnover* di PT. Raharja Mulia?
2. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap niat *turnover* di PT. Raharja Mulia?
3. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap niat *turnover* di PT. Raharja Mulia?

### 1.3 Batasan Masalah

Agar permasalahan yang dibahas tidak terlalu meluas, maka penulis menetapkan batasan-batasan penelitian.

#### 1. *Turnover intention*

Menurut Robbins dan Judge (2007, dalam Mehmood, Ahmad, Irum, Ashfaq, 2015) *turnover intention* didefinisikan sebagai penarikan sukarela atau tidak sukarela dari organisasi. Pemahaman tentang faktor-faktor yang merangsang niat untuk pergi atau keluar secara sukarela cukup berguna bagi organisasi untuk memodifikasi kebijakan dan strategi manajemen sumber daya manusia mereka untuk mempertahankan bakat terbaik mereka (Stewart, Volpone, Avery, & McKay, 2011).

#### 2. Komitmen afektif

Menurut Allen & Meyer(1990, dalam Yukongdi & Shrestha, 2020) komitmen afektif adalah ikatan sentimental dengan suatu organisasi. Ini meningkat jika kebutuhan dan harapan karyawan terpenuhi. Maka dari itu, perusahaan harus memperhatikan komitmen afektif karena komitmen afektif adalah indikator yang paling efektif untuk meneliti komitmen organisasional.

#### 3. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah alat yang efektif untuk memprediksi perilaku karyawan dan juga memungkinkan karyawan untuk mengevaluasi perilaku mereka untuk

perubahan (Falkenburg dan Schyns, 2007). Studi sebelumnya telah menyimpulkan bahwa tingkat kepuasan kerja yang rendah dapat memiliki efek buruk pada organisasi dalam hal turnover (Lambert *et al.*, 2003). Dengan demikian, sangat penting untuk menilai peran kepuasan yang dirasakan karyawan untuk memprediksi perilaku di masa depan, khususnya ketika mempertimbangkan retensi karyawan karena secara langsung dapat mempengaruhi niat karyawan untuk bertahan atau meninggalkan organisasi.

#### 4. Stres kerja

Hobfoll (1989, dalam Ahmad & Afgan, 2016) menyimpulkan bahwa stres kerja adalah sumber ketegangan yang merupakan konsekuensi dari kesenjangan tentang apa yang diantisipasi dan apa yang dilakukan. Noor dan Maad (2008) menemukan hubungan positif antara stres, konflik kehidupan kerja, dan niat untuk turnover. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan tingkat stres pada karyawan karena akan berpengaruh terhadap tingkat *turnover* pada perusahaan.

### 1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh komitmen afektif terhadap *turnover intention* di PT. Raharja Mulia
2. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* di PT. Raharja Mulia
3. Untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* di PT. Rahrja Mulia

### 1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi baik secara teoritis atau praktis:

## 1. Manfaat praktis

Kegunaan praktis dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan bagi pengelola, yaitu tentang pengaruh komitmen afektif, kepuasan kerja, dan stres kerja terhadap *turnover intention* sehingga diharapkan manajemen senantiasa memperhatikan aspek komitmen afektif, kepuasan kerja, dan stres kerja sehingga dapat mengurangi *turnover intention* dalam PT. Raharja Mulia.

## 2. Manfaat teoritis

- a. Menambah wawasan dan pengetahuan tentang bagaimana komitmen organisasi, kepuasan kerja, stres kerja pada karyawan dalam perusahaan dan dapat secara langsung mengetahui permasalahan yang sebenarnya pada objek penelitian.
- b. Menerapkan materi kuliah yang didapat pada lingkungan kerja yang sebenarnya.

## 1.6 Sistematika Penulisan

### BAB I PENDAHULUAN

Bab I akan terdiri dari beberapa bagian yaitu, latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan terakhir sistematika penulisan.

### BAB II LANDASAN TEORI

Bab II ini dibahas mengenai teori-teori yang digunakan penulis sebagai dasar dari penelitian, model penelitian, dan hipotesis penelitian.

### BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab III ini akan berisi lingkup penelitian, metode pengambilan populasi dan sampel, metode pengumpulan data, metode pengukuran data, definisi operasional, metode pengukuran data, dan metode analisis regresi dalam penelitian.

### BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab IV merupakan bab yang membahas analisis data serta pengujian hipotesis berdasarkan jawaban yang telah mengisi kuesioner yang dibagikan. Bab ini diakhiri dengan pembahasan yang mengaitkan temuan penelitian dengan penelitian terdahulu.

### BAB V PENUTUP

Bab V merupakan bagian penutup yang berisikan kesimpulan dari hasil penelitian, implikasi manajerial, keterbatasan masalah, dan saran bagi pihak yang berkepentingan.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

Salah satu hal penting bagi perusahaan yang harus diperhatikan dan diusahakan penurunannya adalah niat *turnover*. Niat *turnover* yang rendah perlu didukung dengan adanya komitmen organisasional yang tinggi, tingkat kepuasan kerja yang tinggi, dan tingkat stres kerja yang rendah.

Berdasarkan hal tersebut maka, pada bab dua ini akan membahas mengenai variabel-variabel penelitian yaitu niat *turnover*, komitmen organisasional (dari ketiga